

## RÉPONSE DU CONSEIL D'ETAT

à l'interpellation Jean-Michel Dolivo intitulée : Chômage partiel : quelle réalité avec la crise ?

### Rappel de l'interpellation

La crise et ses conséquences graves sur les emplois amènent de plus en plus d'entreprises, dans le canton de Vaud, à déposer des demandes d'indemnités de réduction d'horaire de travail (RHT). Le Conseil fédéral vient d'ailleurs de porter de 12 à 18 mois la durée d'indemnisation en cas de réduction de l'horaire de travail et a réduit le délai d'attente à un jour, et ce depuis le 1er avril 2009. Rappelons que la RHT permet en principe d'éviter un certain nombre de licenciements, dans la mesure où elle correspond à une situation de suspension, complète ou partielle, de l'activité de l'entreprise ou de certains de ses secteurs, alors même que les rapports de travail se poursuivent. L'entreprise a droit au versement d'indemnités de l'assurance-chômage pour ses employés, notamment lorsque la perte de travail est inévitable ou passagère, qu'elle atteigne au moins 10% de l'ensemble des heures normalement effectuées et qu'elle touche des salariés qui ont un emploi de durée indéterminée. Pendant la RHT, l'employeur a la faculté d'utiliser complètement ou partiellement, avec l'accord de l'autorité cantonale, le temps de travail qui est supprimé pour perfectionner sur le plan professionnel les travailleurs et travailleuses concernés.

Le député soussigné pose les questions suivantes au Conseil d'Etat:

1. Combien d'entreprises dans le canton de Vaud ont-elles déposé une demande de RHT en 2008 et en 2009, et pour combien de salariés ? Quels sont les secteurs économiques concernés ?
2. Combien de demandes ont été refusées et quelles ont été les principales raisons invoquées pour ces refus ?
3. Des mesures utiles ont-elles été prises pour contribuer à mettre en place un véritable dispositif de perfectionnement professionnel pour les personnes concernées par des RHT ? Lesquelles et dans quel délai ?
4. En particulier, le fonds cantonal de lutte contre le chômage, institué aux articles 18 et 19 de la loi vaudoise sur l'emploi (LEmp), a-t-il été mis à contribution dès lors qu'il prévoit notamment le financement ou le cofinancement "de mesures spécifiques en faveur de certaines catégories de chômeurs (...)" ?
5. Le gouvernement a-t-il recommandé formellement aux entreprises qui ont obtenu une RHT, en 2008 et 2009, de ne pas licencier pendant toute la période de réduction d'horaire des salariés au bénéfice de contrat de durée indéterminée ? Si non, pourquoi ?
6. Les entreprises ayant obtenu une RHT ont-elles licencié par ailleurs, en 2008 et 2009, des salariés qui n'étaient pas concernés par cette réduction d'horaire, à savoir des apprentis, des travailleurs qui ont un contrat de durée déterminée et des intérimaires ? Si oui, combien de personnes ont-elles été licenciées ?
7. Le gouvernement a-t-il recommandé formellement aux entreprises qui ont obtenu une RHT de prendre en charge l'indemnisation complète du délai d'attente qui a passé de deux, voire trois jours, à un jour ? Si non, pourquoi ?
8. Le gouvernement a-t-il introduit, dans le formulaire de demande d'indemnités remplis par les entreprises, la question de savoir si l'entreprise s'engageait à compenser les pertes salariales occasionnées par le versement d'indemnités RHT (80% du salaire) ? Si non, est-il disposé à le faire ?

## 1 DÉVELOPPEMENT

### 1.1 Combien d'entreprises dans le canton de Vaud ont-elles déposé une demande de RHT en 2008 et en 2009, et pour combien de salariés ? Quels sont les secteurs économiques concernés ?

En 2008, 108 entreprises ont demandé à bénéficier de la réduction de l'horaire de travail (RHT). En 2009, du mois de janvier à la mi-mai, 313 entreprises ont déposé une demande de RHT.

Le document annexé à la présente permet de visualiser, mois par mois, combien d'entreprises et de travailleurs ont été concernés par ces demandes de RHT depuis le début 2008. (A relever qu'une entreprise autorisée à introduire de la RHT pour 3 mois apparaîtra pour les 3 mois concernés dans le tableau ci-joint - 1ère page de l'annexe -).

Il convient aussi de ne pas oublier que de nombreuses entreprises qui ont été autorisées à introduire de la RHT ne chôment finalement pas - ou moins que prévu - car elles reçoivent des commandes de dernière minute. C'est ainsi, par exemple, qu'en février 2009, 122 entreprises avaient été autorisées à introduire de la RHT pour 2'310 salariés alors que les décomptes des caisses de chômage démontrent que seules 59 d'entre elles ont finalement chômé et que seuls 906 travailleurs ont été concernés.

S'agissant des secteurs économiques concernés, 55% des demandes émanent d'entreprises manufacturières, 12% du secteur de la construction, 11% du commerce de gros et de détails, le solde (22%) concernant le reste de l'économie.

## **1.2 Combien de demandes ont été refusées et quelles ont été les principales raisons invoquées pour ces refus ?**

Depuis début 2008 jusqu'à mi-mai 2009, 499 décisions en matière de RHT ont été prononcées. Sur ce nombre, 82 (16,4%) sont des décisions de refus. Il est utile de préciser qu'une entreprise peut déposer plusieurs préavis - ou demandes. (Une entreprise de grande taille déposera par exemple plusieurs préavis si elle requiert de la RHT pour différents secteurs d'exploitation. Une entreprise déposera aussi plusieurs préavis si elle demande à plusieurs reprises à bénéficier de la RHT). Une décision sera rendue par le Service de l'emploi pour chaque préavis déposé. Les motifs principaux de refus de la RHT sont les suivants : l'absence de réponse des entreprises à des demandes d'informations complémentaires formulées par l'autorité compétente, le fait que la perte de travail ne soit pas due à des facteurs conjoncturels mais saisonniers (la perte de travail s'est déjà produite durant les mêmes mois des années précédentes) ou à des facteurs structurels (une entreprise a perdu des clients car une autre entreprise a mis sur le marché un produit plus moderne et moins cher que le sien, l'entreprise qui demande la RHT est active dans un secteur où le nombre des acteurs est important et l'autorité compétente estime que la capacité productive dudit secteur est surdimensionnée, etc...).

## **1.3 Des mesures utiles ont-elles été prises pour contribuer à mettre en place un véritable dispositif de perfectionnement professionnel pour les personnes concernées par des RHT ? Lesquelles et dans quel délai ?**

L'ordonnance d'application de la loi fédérale sur l'assurance-chômage (art. 47 OACI) prévoit que, durant la période de réduction de l'horaire de travail, l'employeur a la faculté d'utiliser, complètement ou partiellement, avec l'accord de l'autorité cantonale, le temps de travail qui est supprimé pour perfectionner sur le plan professionnel les travailleurs concernés.

L'autorité cantonale doit donner son accord à une telle occupation ; elle ne le donnera qu'à la condition que le perfectionnement professionnel :

1. procure des connaissances ou des techniques de travail dont le travailleur puisse tirer profit également lors d'un changement d'emploi ou qui lui soient indispensables pour conserver sa place de travail actuelle ;
2. soit organisé par des personnes compétentes selon un programme établi à l'avance ;
3. soit rigoureusement séparé des activités usuelles de l'entreprise et ne serve pas les intérêts exclusifs ou prépondérants de l'employeur.

Dans la pratique, l'employeur présente par écrit au Service de l'emploi – qui fait fonction d'autorité cantonale – une demande d'utilisation des heures de travail perdues aux fins de perfectionnement professionnel des travailleurs concernés. Dans la mesure où la formation répond aux conditions cumulatives énumérées ci-dessus, celle-ci est approuvée sans délai.

Le financement de ce perfectionnement professionnel n'est pas pris en charge par le fonds de compensation de l'assurance-chômage ; il demeure de la compétence et de la responsabilité des entreprises.

Ainsi qu'en témoigne son site internet [www.vd.ch/emploi](http://www.vd.ch/emploi), le Service de l'emploi encourage les entreprises ayant introduit de la RHT à utiliser les heures chômées pour organiser des mesures de formation et de qualification. Le Service de l'emploi a répondu positivement à toutes les requêtes de perfectionnement professionnel (10 à la mi-mai) qui ont été déposées par les entreprises.

## **1.4 En particulier, le Fonds cantonal de lutte contre le chômage, institué aux articles 18 et 19 de la Loi vaudoise sur l'emploi (LEmp), a-t-il été mis à contribution dès lors qu'il prévoit notamment le financement ou le cofinancement "de mesures spécifiques en faveur de certaines catégories de chômeurs(...)" ?**

Non.

Le Conseil d'Etat rappelle que les personnes en RHT ne sont pas des chômeurs - puisqu'elles ont un contrat de travail - et qu'en conséquence, le Fonds cantonal de lutte contre le chômage ne saurait être sollicité.

Par contre, en date du 17 juin 2009, le Conseil fédéral a rendu public un 3<sup>ème</sup> plan de relance conjoncturelle. Dans le cadre

de ce pan, il prévoit notamment une participation financière aux frais de formation continue pour inciter les entreprises en RHT à programmer systématiquement des bilans de compétences professionnelles et des formations continues ciblées. Les modalités exactes de ces dispositions ne sont pas encore fixées, mais vont l'être au cours des semaines à venir. Le Conseil d'Etat veillera à ce que les entreprises vaudoises en RHT puissent bénéficier des possibilités générées par ce plan de relance dès la date de leur entrée en vigueur.

**1.5 Le gouvernement a-t-il recommandé formellement aux entreprises qui ont obtenu une RHT, en 2008 et en 2009, de ne pas licencier pendant toute la période de réduction d'horaire des salariés au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée ? Si non, pourquoi ?**

Il convient de rappeler que l'introduction de la RHT, mesure réglée par la loi fédérale sur l'assurance-chômage (LACI), a pour but de compenser une perte temporaire de travail au sein de l'entreprise, ceci afin de maintenir les emplois et de conserver intactes la capacité de production et les compétences au sein des entreprises. L'objectif premier de cette mesure est donc précisément d'éviter le licenciement des travailleurs. En déposant une demande de chômage partiel, une entreprise fait clairement valoir qu'elle souhaite entreprendre tout ce qui est possible pour éviter d'en arriver à une telle issue. Dans ces conditions, il ne paraît pas nécessaire de recommander aux employeurs de ne pas licencier leurs employés.

Il convient aussi de ne pas oublier qu'une entreprise peut très bien se trouver dans une situation où elle engage de nouveaux collaborateurs pour l'atelier x, licencie des collaborateurs dans l'atelier y, qui n'a plus d'avenir, et introduit de la RHT pour l'atelier z qui connaît des difficultés passagères, mais qui devrait retrouver une activité normale dans quelques temps.

**1.6 Les entreprises ayant obtenu une RHT ont-elles licencié par ailleurs, en 2008 et en 2009, des salariés qui n'étaient pas concernés par cette réduction d'horaire, à savoir des apprentis, des travailleurs qui ont un contrat de durée déterminée ou des intérimaires ? Si oui, combien de personnes ont-elles été licenciées ?**

Certaines catégories de travailleurs n'ont en effet pas droit à l'indemnité en cas de RHT. En font notamment partie ceux dont le rapport de travail a été résilié, ceux dont l'emploi est de durée déterminée ou ceux accomplissant une mission pour le compte d'une entreprise de travail temporaire. Cependant, aucune disposition légale en matière de RHT n'impose aux employeurs de déclarer des licenciements – que les employés concernés aient d'ailleurs droit ou non à la RHT – à l'autorité cantonale. Au demeurant, l'interdiction de licencier ne constitue pas une condition légale à l'octroi de la RHT.

Les employeurs ne sont tenus d'informer les autorités cantonales de licenciements au sein de leurs entreprises que dans des conditions particulières, à savoir dès le licenciement de 10 personnes (art. 29 de la loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services – LSE – et art. 53 de son ordonnance d'application – OSE) et dans le cadre d'un licenciement collectif (art. 335d et ss du code des obligations – CO).

Par conséquent, dès lors où aucun lien n'est établi entre les annonces de licenciements imposées par la LSE et le CO et l'octroi de la RHT, le Conseil d'Etat n'est pas en mesure d'établir le nombre de personnes licenciées par des entreprises au bénéfice du chômage partiel.

**1.7 Le gouvernement a-t-il recommandé formellement aux entreprises qui ont obtenu une RHT de prendre en charge l'indemnisation complète du délai d'attente qui a passé de deux, voire trois jours, à un jour ? Si non, pourquoi ?**

L'article 32 alinéa 2 de la LACI prévoit que " *pour chaque période de décompte, un délai d'attente de trois jours au plus, fixé par le Conseil fédéral, est déduit de la perte de travail à prendre en considération*".

Jusqu'au 31 mars 2009, les entreprises devaient prendre à leur charge deux jours d'attente du premier au sixième mois d'indemnisation et trois jours dès le septième mois. Le Conseil fédéral a ramené ce délai d'attente à un jour dès le 1er avril 2009, l'assurance-chômage supportant ainsi une part plus importante des pertes de salaire.

Le délai d'attente est à la charge de l'employeur et il ne peut être répercuté sur les travailleurs. Cette obligation ressort clairement et précisément de la loi (art. 37 lettre b LACI). Dans ces conditions, il n'y a pas de raison de le recommander formellement aux entreprises.

**1.8 Le gouvernement a-t-il introduit, dans le formulaire de demande d'indemnités rempli par les entreprises, la question de savoir si l'entreprise s'engageait à compenser les pertes salariales occasionnées par le versement d'indemnités RHT (80% du salaire) ? Si non, est-il disposé à le faire ?**

L'indemnité en cas de RHT s'élève à 80% de la perte de gain prise en considération.

L'employeur doit notamment, au jour de paie habituel, verser aux travailleurs concernés 80% de la perte de gain et continuer à payer intégralement les cotisations aux assurances sociales prévues par les dispositions légales et contractuelles (AVS/AI/APG/AC, assurance-accident, allocations familiales, prévoyance professionnelle) comme si la durée du travail

était normale (= 100% du salaire).

Les entreprises qui prétendent à l'obtention de la RHT doivent remplir le formulaire intitulé "Préavis de réduction de l'horaire de travail", édité par le SECO. Les questions figurant dans ce formulaire, auxquelles doit répondre l'employeur, concernent notamment l'état du personnel de l'entreprise, la durée présumée de la RHT, la situation de l'entreprise, en particulier l'évolution de son carnet de commandes ainsi que le volume de ses affaires, et les motifs qui l'amènent à demander de la RHT. Ce formulaire fédéral n'a été ni adapté, ni complété par le Service de l'emploi.

Le Conseil d'Etat n'entend pas ajouter dans ce formulaire une question tendant à savoir si l'entreprise concernée s'engage à compenser la perte salariale occasionnée par la RHT, à savoir les 20% non pris en charge par l'indemnité de chômage. En effet, d'une part, cela reviendrait à introduire une exigence qui n'est pas prévue par la loi et, d'autre part, cette exigence n'aurait aucun rapport avec le but recherché par les questions posées dans le document, à savoir établir si les conditions d'octroi de la RHT sont réunies. Enfin, une telle obligation risquerait de constituer une charge financière trop lourde pour des entreprises qui ne pourraient ainsi éviter des licenciements.

Ainsi adopté, en séance du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 17 juin 2009.

Le président :

*P. Broulis*

Le chancelier :

*V. Grandjean*

**REDUCTION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL (RHT) - CANTON DE VAUD**

Extraction au 18/05/09

date de préavis	NOMBRE DE PREAVIS*		
	RHT AUTORISEES	RHT REFUSEES	RHT TOTALES
janv.08	5	3	8
févr.08	3	5	8
mars.08	8	5	13
avr.08	1	0	1
mai.08	0	1	1
juin.08	4	1	5
juil.08	0	2	2
août.08	1	0	1
sept.08	7	2	9
oct.08	13	1	14
nov.08	13	2	15
déc.08	41	9	50
janv.09	63	11	74
févr.09	66	21	87
mars.09	101	9	110
avr.09	84	9	93
mai.09	7	1	8
juin.09			
juil.09			
août.09			
sept.09			
oct.09			
<b>total depuis janv. 2008</b>	<b>417</b>	<b>82</b>	<b>499</b>

période chômée	RHT autorisées/refusées par le SDE**				RHT décomptées par les caisses de chômage			
	Entreprises pour lesquelles les RHT ont été autorisées	Travailleurs pour lesquels les RHT ont été autorisées	Entreprises pour lesquelles les RHT ont été refusées	Travailleurs pour lesquels les RHT ont été refusées	Nb d'entreprises	Nb de travailleurs	Heures chômées	Indemnités en frs
janv.08	9	18	3	8	6	8	745	18'738
févr.08	11	33	5	19	6	23	2'251	52'800
mars.08	14	83	5	35	7	18	1'122	25'365
avr.08	14	83	0	0	7	25	2'395	50'960
mai.08	12	78	1	2	3	13	475	8'554
juin.08	9	136	1	2	2	12	438	8'169
juil.08	5	113	2	4	-	-	-	-
août.08	4	99	0	0	-	-	-	-
sept.08	6	115	2	2	-	-	-	-
oct.08	11	187	1	10	5	49	1'613	37'112
nov.08	18	225	2	3	11	83	5'012	113'370
déc.08	30	465	9	31	13	97	4'706	104'331
janv.09	66	1104	11	35	32	310	18'533	450'030
févr.09	122	2310	21	97	59	906	45'950	1'030'793
mars.09	168	3279	9	28				
avr.09	207	3946	9	28				
mai.09	226	4922	1	2				
juin.09	179	4047						
juil.09	92	2719						
août.09	36	1618						
sept.09	17	1460						
oct.09	14	1169						
nov.09	4	249						

référence : date de préavis pour les RHT autorisées et refusées

référence : période chômée (RHT du... au...) pour les autorisations

référence : date de préavis pour les refus

\* une entreprise ayant fait plusieurs demandes sur l'année, va être comptée plusieurs fois

\*\* une entreprise ayant fait plusieurs demandes sur le mois, ne va être comptée qu'une fois

## REDUCTION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL (RHT) - CANTON DE VAUD

Extraction au 18/05/09

### Nombre de travailleurs autorisés par le SDE à bénéficier de RHT

Vaud - de 1990 à 2009

	Janv	Fév	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept	Oct	Nov	Déc
1990	0	0	0	0	0	0	0	0	0	36	174	104
1991	612	701	939	756	793	636	495	1091	1578	2064	2585	2585
1992	2963	4188	4334	3991	4406	4075	3094	2647	2746	3564	4446	4112
1993	5990	6405	6124	4674	4313	3955	3367	3235	2846	3869	4548	4594
1994	4401	4764	4275	3652	3521	3212	2531	2200	1800	2331	3012	3982
1995	3856	4102	3503	2526	1911	1706	855	805	905	1277	1326	1366
1996	1478	2758	3245	2617	1696	1727	1147	960	1217	1380	2047	1892
1997	2424	2516	2393	1641	1062	960	627	470	502	541	495	413
1998	393	618	641	469	377	297	272	162	231	260	237	307
1999	292	422	459	358	388	455	414	315	471	389	384	254
2000	385	395	316	329	322	166	98	43	45	47	53	62
2001	103	106	109	179	281	220	225	278	352	575	998	806
2002	1149	1491	1561	1383	1105	657	676	699	842	730	842	772
2003	1157	1101	1451	1395	1326	1360	1012	846	585	798	833	663
2004	555	783	802	545	600	635	335	416	455	442	434	326
2005	378	283	281	453	457	461	313	249	185	121	107	97
2006	143	135	128	106	122	127	64	91	134	129	102	87
2007	186	195	197	148	17	23	17	22	11	11	19	15
2008	18	33	83	83	78	136	113	99	115	187	225	465
2009	1104	2310	3279	3946	4922	4047	2719	1618	1460	1169	249	

**Remarque :**

Depuis janvier 2008, les données proviennent du NC PLASTA (extraction directement du nouveau PLASTA)

Référence : période chômée (RHT du... au...)

**Nombre de travailleurs autorisés par le SDE à bénéficier de RHT**  
**Vaud - de 1990 à 2009**  
*(Extraction au 18 mai 2009)*

